

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA “TRANSPORTE EL CHOCOANITO”, DE
PEREIRA**

**NATALIA CONTRERAS OSORIO
STEVEN CARDONA ORTIZ**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERIA INDUSTRIAL
PEREIRA, RISARALDA
JULIO 01 DE 2021**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA “TRANSPORTE EL CHOCOANITO”, DE
PEREIRA**

**Trabajo de grado para optar título de
INGENIERO INDUSTRIAL**

NATALIA CONTRERAS OSORIO

1.088.320.810

STEVEN CARDONA ORTIZ

1.088.337.277

Director

CARLOS ALBERTO LONDOÑO CARDONA

INGENIERO CIVIL- ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE INGENIERIA INDUSTRIAL

PEREIRA, RISARALDA

JULIO 01 DE 2021

NOTA ASIGNADA

APROBADO

AGRADECIMIENTOS

Expresamos los más grandes sentimientos de gratitud, a Dios, nuestras familias y en general a todos aquellos que ayudaron a hacer posible este sueño.

RESUMEN

Dentro de la obligatoriedad de la legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo enmarcada en el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo (Decreto 1072 de 2015), se evidencia la necesidad de diseñar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa TRANSPORTE EL CHOCOANITO, dar cumplimiento con la normatividad legal vigente.

ABSTRACT

Within the mandatory nature of Colombian legislation on Health and Safety at Work framed in the Single Regulatory Decree of the labor sector (Decree 1072 of 2015), the need to design a Health and Safety Management System in the Work (SG-SST) in the company TRANSPORTE EL CHOCOANITO, to comply with current legal regulations.

TABLA DE CONTENIDO

PÁG.

PRESENTACIÓN	8
1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.2.1 Sistematización	11
2. JUSTIFICACIÓN	12
3. PROBLEMÁTICA	13
4. OBJETIVOS	14
4.1 OBJETIVOS GENERAL	14
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
5. MARCOS REFERENCIALES	15
5.1 MARCO CONCEPTUAL	15
5.2 MARCO LEGAL	21
6. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	28
6.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	28
6.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	29
6.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	30
7. BIBLIOGRAFÍA	12

PRESENTACIÓN

En Colombia se empieza a conocer la Salud Ocupacional, hoy en día, Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la ley 57 de 1915 que promovía una reglamentación en relación con las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo dando a entender que el desarrollo de una actividad laboral puede conllevar a una serie de riesgos para los trabajadores. Esta ley consagraba una serie de responsabilidades por parte de los empleadores en el momento de presentarse eventos (prestaciones económicas, indemnizaciones, pensiones etc.)

.

Actualmente todas las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo (anteriormente Salud Ocupacional) están contenidas en el decreto 1072 de 2015 y el conjunto de todas estas actividades encaminadas a promover ambientes de trabajo seguro, se conocen como Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora que conlleven a lograr los objetivos aquí propuestos.

La Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante para aquellas personas que tienen interés en el tema y que se preocupan por el aspecto empresarial, siendo

lo más importante, la implementación al interior de ésta, logrando que se disminuyan los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, con un perfil de normas de calidad eficiente, el cual proporciona un sistema estructurado para lograr el mejoramiento continuo. Al diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST), se logra el aumento de la productividad y de la satisfacción del cliente, además de proporcionar mayor bienestar y motivación a los empleados.

Las empresas actualmente enfrentan el reto de mejorar sus infraestructuras y principalmente su producción y calidad de los productos, respondiendo a los requerimientos del gobierno y a las necesidades de un país en desarrollo.

Dentro de la obligatoriedad de la legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo enmarcado en el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo (Decreto 1072 de 2015), se evidencia la necesidad de diseñar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa TRANSPORTE EL CHOCOANITO, dar cumplimiento con la normatividad legal vigente.

1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La EMPRESA TRANSPORTE EL CHOCOANITO, no cuenta actualmente con ninguna actividad tendiente al cumplimiento de la normativa legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo; de esta manera, carece de Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Brigada de emergencias, Plan de contingencia, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, etc. La disminución de la productividad en algunos campos de acción y buscar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El personal que labora en la empresa TRANSPORTE EL CHOCOANITO está expuesto a una serie de riesgos agresivos para la salud y el medio ambiente, asociados a la actividad laboral, que además pueden impactar su patrimonio y llegar a ser sancionada ante el no cumplimiento de las exigencias legales en Seguridad y salud del trabajo.

Por lo anterior se plantea lo siguiente:

¿Es necesario diseñar un SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa TRANSPORTE EL CHOCOANITO, con el fin de preservar la salud y bienestar de todos sus empleados, generando actividades de prevención hacia riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

1.2.1 Sistematización

¿Es de conocimiento para la empresa TRANSPORTE EL CHOCANITO, las situaciones de riesgo existentes en cuanto a condiciones de trabajo y salud para los trabajadores asociadas a su actividad?

¿Cuenta la empresa TRANSPORTE EL CHOCOANITO, en la actualidad, con toda la documentación del SGSST?

¿Conoce o cuenta la empresa TRANSPORTE EL CHOCOANITO, con los patrones para el buen funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo?

¿Posee la empresa TRANSPORTE EL CHOCOANITO un plan lógico sobre las actividades a realizar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

2. JUSTIFICACIÓN

El diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) para la empresa TRANSPORTE EL CHOCOANITO, basados en los requisitos del decreto 1072 2015 y la resolución 0312 del 2019 y los distintos entes gubernamentales colombianos como el ministerio de trabajo, garantiza la integridad de la vida y salud de sus trabajadores.

TRANSPORTE EL CHOCOANITO, destinataria de este diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a pesar de ser una empresa comprometida con el bienestar de sus trabajadores, no cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, plan de emergencia y demás obligaciones requeridas, que toda empresa dependiendo de su actividad económica, deben cumplir para la protección de sus empleados y mantenimiento de la empresa.

El desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo constituye el compromiso moral y legal de todo empleador y es medido por el cumplimiento de las actividades que se desarrollan en los ambientes de trabajo, es por eso la importancia de analizar los distintos factores de riesgos presentes en cada puesto de trabajo durante el desempeño de la jornada laboral.

3. PROBLEMÁTICA

EMPRESA TRANSPORTE EL CHOCOANITO no cuenta con un sistema de un SG-SST, además de que su personal de trabajo se encuentra expuesto a una serie de riesgos que pueden afectar su seguridad y salud.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVOS GENERAL

Realizar el Diseño del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la TRANSPORTE EL CHOCOANITO de la ciudad de Pereira

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la EMPRESA TRANSPORTE EL CHOCOANITO, TENIENDO COMO DIAGNÓSTICO INICIAL LA EVALUACION DE LOS ESTANDARES MINIMOS DE CALIDAD (Resolución 0312/20199 y demás aspectos del Decreto 1072/2015)
- Diseñar políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa TRANSPORTE EL CHOCOANITO.
- Implementar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Copasst
- Determinar actividades a realizar en el Sistema de Gestión de acuerdo a las exigencias del Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.
- Plantear un modelo para la evaluación del accidente de trabajo, con respecto a su coste

5. MARCOS REFERENCIALES

5.1 MARCO CONCEPTUAL

Sistema general de riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (ley 1562 de 11 de julio de 2012).

SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ley 1562 de 11 de julio de 2012).

Accidente de trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Ley 1562 de 11 de julio de 2012).

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización que no está estandarizada debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Enfermedad laboral: Es una enfermedad laboral contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ley 1562 de 11 de julio de 2012).

Elementos de protección personal: Tienen como función principal proteger diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una lesión o enfermedad. Los elementos de protección personal no evitan el accidente o el contacto con elementos agresivos, pero ayudan a que la lesión sea menos grave.

Factor de riesgo: Es todo elemento cuya presencia o modificación aumenta la probabilidad de producir un daño a quien está expuesto a él.

Higiene industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación, y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores.

Identificación del peligro: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

Incidente: Circunstancia o suceso que sucede de manera inesperada y que puede afectar al desarrollo de un asunto o negocio, aunque no forme parte de él.

Inspección de seguridad: Es aquella que analiza las instalaciones de trabajo mediante la observación, de este modo busca eliminar, controlar y disminuir los riesgos a los cuales los trabajadores están expuestos como también las acciones que puedan llegar a ocasionar un accidente de trabajo.

Mantenimiento correctivo: Aquel que corrige los defectos observados en los equipamientos o instalaciones, es la forma más básica de mantenimiento y consiste en localizar averías o defectos y corregirlos o repararlos.

Salud Ocupacional: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley 1562 de 11 de julio de 2012).

Ausentismo: Condición de ausente del trabajo. Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de las enfermedades profesionales, de las enfermedades generales, de los accidentes de trabajo y de las consultas de salud.

Procedimiento: Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.

Registro: Documento que representa resultados obtenidos, o proporciona evidencias de las actividades desempeñadas.

Documento: Información y su medio de soporte (puede ser papel, magnético, óptico o electrónico, una fotografía o muestras patrón, o una combinación de estos).

Organización: Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tienen sus propias funciones y administración.

Incidente: Evento relacionado con el trabajo en el que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad independiente de su severidad o víctima mortal.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Intenciones y dirección generales de una organización relacionadas con su desempeño de seguridad y salud ocupacional expresadas formalmente por la alta gerencia.

Acción preventiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.

Acción correctiva: Una acción correctiva es aquella que se lleva a cabo para eliminar la causa de un problema. Las correcciones atacan los problemas, las acciones correctivas sus causas.

Condiciones de Salud: Características de orden físico, mental, ambiental y social, que conforman el entorno del individuo. Se pueden agregar y analizar las características de varios individuos, con el fin de establecer las prioridades de salud de un colectivo.

Condiciones de Trabajo: Conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alternativas positivas o negativas sobre la salud del trabajador que la ejerce.

Cronograma: Registro pormenorizado del plan de acción del programa, en el cual se inscriben las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización.

Factor de Riesgo: Condición o evento, del ambiente, de la organización, o de la persona, capaz de contribuir al desarrollo de la contingencia o siniestro (enfermedad o desastre).

Grado de Peligrosidad: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición y las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.

Grado de Riesgo: Relación matemática entre la concentración, intensidad o el tiempo de exposición a un factor de riesgo, con la concentración, intensidad o tiempo de exposición permitidos.

Índice: Relación numérica comparativa entre una cantidad, tipo y otra variable. Es la relación constante entre dos cantidades.

Letalidad: Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, relacionados con las cosas de ese evento o enfermedad.

Morbilidad: Número proporcional de personas que se enferman en una población y tiempo determinado.

Mortalidad: Número proporcional de personas que mueren en una población y tiempos determinados.

Matriz de identificación de peligros: Método dinámico para la obtención de información sobre las condiciones de riesgo laboral, así como para el conocimiento de la exposición a que estén sometidos los distintos grupos de trabajadores.

Peligro: Fuente situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.

Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez (Organización Mundial de la Salud).

Trabajo: Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.

Valoración de Factor de Riesgo: Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.

Vigilancia Epidemiológica: Sistema continuo de administración de información estratégica, tanto del ambiente como de las personas, que sirve de base para la orientación de las decisiones y las acciones, para el control de los factores de riesgo y para el logro de los objetivos de la salud ocupacional.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión SG-SST para lograr mejoras en el desempeño en seguridad y salud ocupacional de forma coherente con la política en S y SO de la organización.

COPASST: Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

EPI: Elementos de protección individual.

SG-SST: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

SST: Seguridad y salud en el trabajo.

5.2 MARCO LEGAL

La integridad de la vida y la salud de cada uno de los trabajadores ha constituido una preocupación de interés público en el que participan gobierno y los particulares. Por esto el Gobierno Nacional ha establecido una serie de directrices legales sobre los cuales deben encaminarse las Actividades de la Salud Ocupacional para garantizar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la población laboral colombiana. El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, normas del Código Sustantivo del Trabajo, y por:

NORMA	CONTENIDO
<ul style="list-style-type: none">• CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	Cuyo objeto es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
<ul style="list-style-type: none">• Ley 9 de 1979 título III salud ocupacional	Esta ley trata sobre la prevención y protección del trabajador acerca de todas aquellas situaciones que afecten de manera directa la salud de la persona, además de todos los riesgos que afectan al trabajador como son el físico, el químico,

	<p>biológico, orgánico, mecánico entre otros.</p> <p>Además muestra las disposiciones y la reglamentación concernientes a los empleadores, contratistas y trabajadores.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● RESOLUCIÓN 2400 DE 1979. 	<p>Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● DECRETO 586 DE 1983 	<p>Establecimiento comités de salud ocupacional</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● DECRETO 614 DE 1984 	<p>"Artículo primero: El presente decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el País, para la posterior constitución de un Plan Nacional Unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo..."</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 	<p>Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● RESOLUCIÓN 1016 DE 1989 	<p>Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● DECRETO 2177 DE 1989 	<p>Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● RESOLUCIÓN 13824 DE 1989 	<p>Medidas de protección de salud.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● RESOLUCIÓN 1792 DE 1990 	<p>Por la cual se adoptan valores permisibles para la exposición ocupacional al ruido.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● LEY 50 DE 1990 	<p>Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● LEY 100 DE 1993 	<p>Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1295 DE 1994 	<p>Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1771 DE 1994 	<p>Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1772 DE 1994 	<p>Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1281 DE 1994 	<p>Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1833 DE 1994 	<p>Determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • LEY 336 DE 1996 	<p>Por la cual se adopta el estatuto nacional de transporte".</p>
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 16 DE 1997 	<p>Artículo siete. Funciones del Comité Nacional de Salud Ocupacional. El Comité Nacional de Salud Ocupacional tendrá las siguientes funciones: Numeral 1. Asesorar y servir de órgano consultivo a la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Consejo Nacional de Riesgos</p>

	Profesionales, en materia de elaboración de Políticas en Salud Ocupacional e implementación del Plan Nacional de Salud Ocupacional
<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 001792 DE 1999 	Valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 171 DE 2001 FEBRERO 5 	“por el cual se reglamenta el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros por Carretera”
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 176 DE 2001 FEBRERO 5 	<p>“por el cual se establecen las obligaciones de las Empresas de Transporte Público Terrestre</p> <p>Automotor, se determina el régimen de sanciones y se dictan otras disposiciones”</p>
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1607 DE 2002 	Por la cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 205 DEL 2003 	

	<p>“... es función de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social diseñar las políticas, normas, estrategias, programas y proyectos para el desarrollo del sistema general de riesgos profesionales.”</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● RESOLUCIÓN 156 DE 2005 	<p>Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● RESOLUCIÓN 2346 DE 2007 	<p>Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 SOBRE EL FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL. 	<p>En esta resolución está bien definida y clara la intención de establecer disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las</p>

	patologías causadas por el estrés ocupacional. También se establecen los diferentes parámetros que deben seguir los actores sociales.
<ul style="list-style-type: none"> • LEY 1562 DE 2012 	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1443 DE 2013 	Por el cual se modifica en parte el Decreto 0614/84, Res 1016/89 entre otros.
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1072 DE 2017 	Decreto único reglamentario del sector Trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 	Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • CIRCULAR 0071 DE DIC 2020 	Registro ante el Ministerio de la autoevaluación-Plazo hasta 31 enero de 2021
<ul style="list-style-type: none"> • CIRCULAR 014 DE FEBRERO 2021 	Registro ante el Ministerio de la autoevaluación-AMPLIACION DE PLAZO

6. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL	TRANSPORTE EL CHONOANITO
NIT	1.093.538.354-2
ACTIVIDAD ECONÓMICA	4923 - Transporte de carga por carretera
CIUDAD	Pereira
DEPTO.	Risaralda
DIRECCIÓN	AV 30 DE AGOSTO # 28-15 SAN CLEMENTE
TELS.	3360778
EMAIL	steven.cardona@utp.edu.co
ADM. DE RIESGOS LAB. (ARL)	SURA
GRADO DE RIESGO	4. Alto
NO. DE PÓLIZA	00000
NIVEL	IV
SECTOR EMPRESARIAL	Transporte
SUCURSALES	1

6.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

MISIÓN

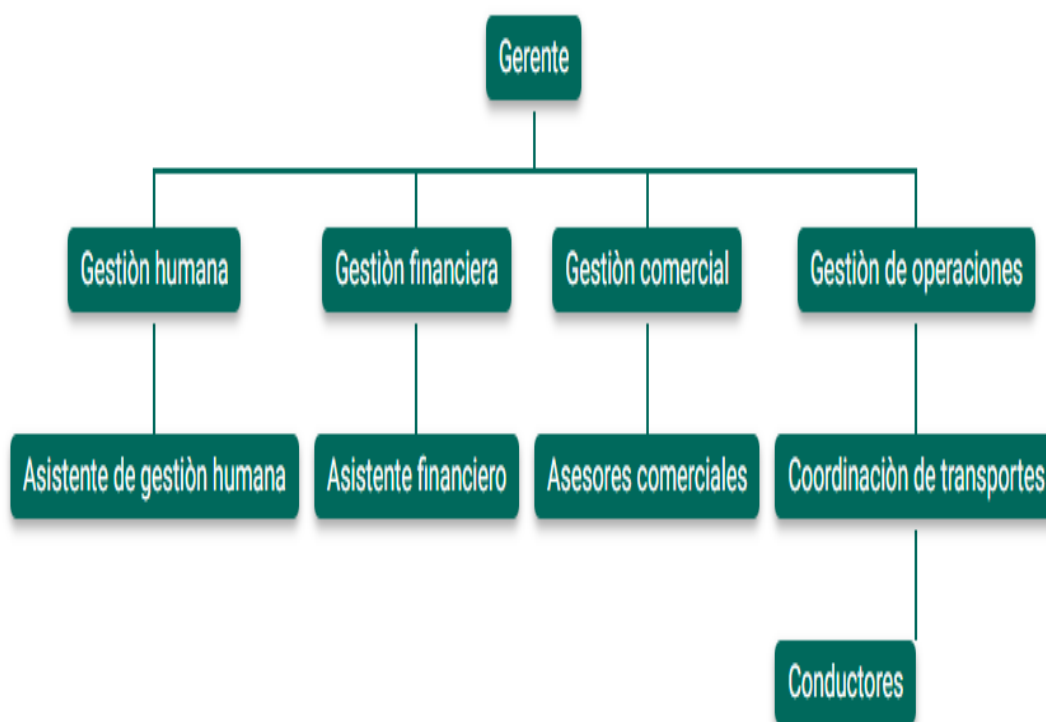
TRANSPORTE EL CHONOANITO es una empresa dedicada a transportar carga por carretera, ofreciendo la mejor atención al cliente, pensando en la eficiencia y el mejoramiento continuo

VISIÓN

Mejorar continuamente la calidad de la empresa y de la prestación del servicio con la más alta eficiencia.

6.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ORGANIGRAMA GENERAL TRANSPORTE EL CHOCOANITO



Fuente: Gerencia

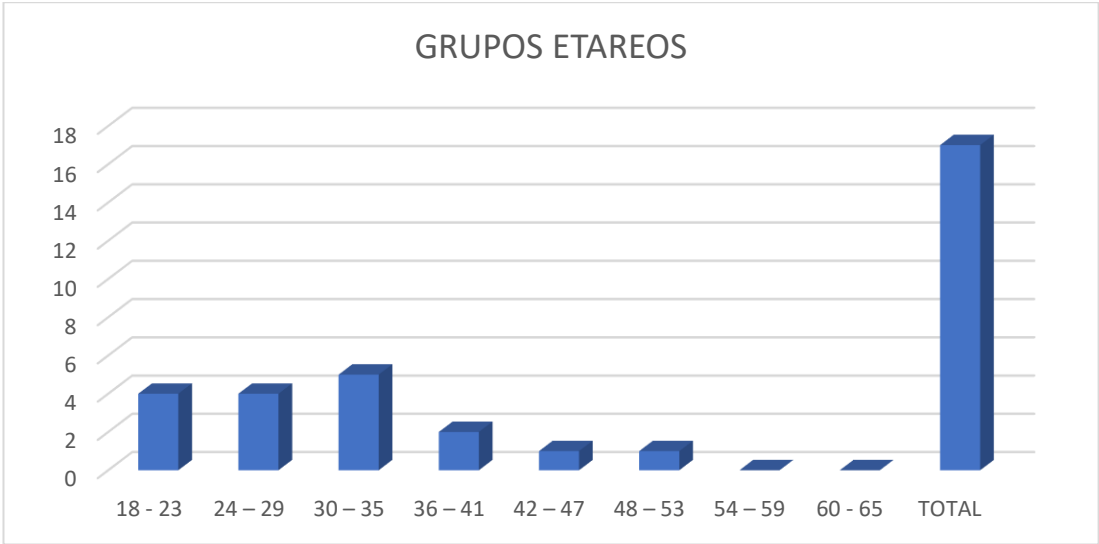
6.3 PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

Tabla 1. Distribución por grupos etáreos

RANGO	
INFERIOR - SUPERIOR	CANTIDAD
18 - 23	4
24 – 29	4
30 – 35	5
36 – 41	2
42 – 47	1
48 – 53	1
54 – 59	0
60 - 65	0
TOTAL	17

Fuente: Gerencia

Gráfico 2. Distribución por grupos etáreos



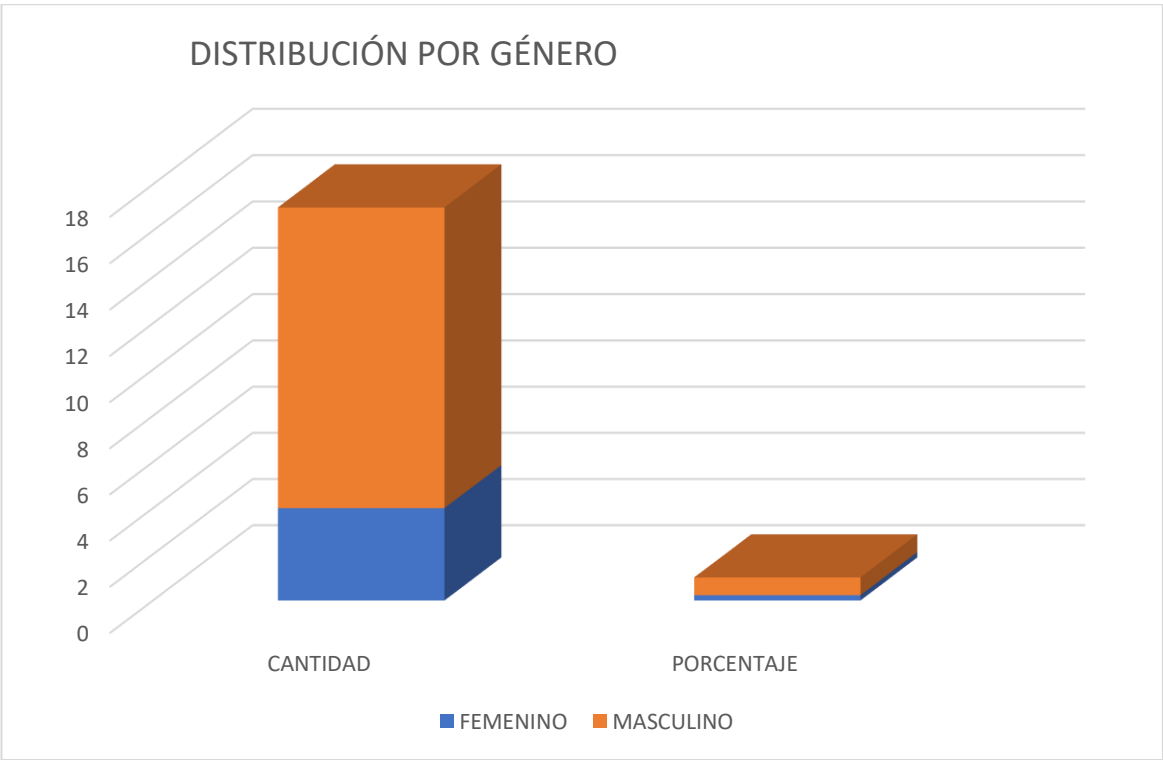
Distribución por Género

Tabla 2. Distribución por Género

GENERO		
SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
FEMENINO	4	23%
MASCULINO	13	77%

Fuente: Gerencia

Gráfico 2. Distribución por Género



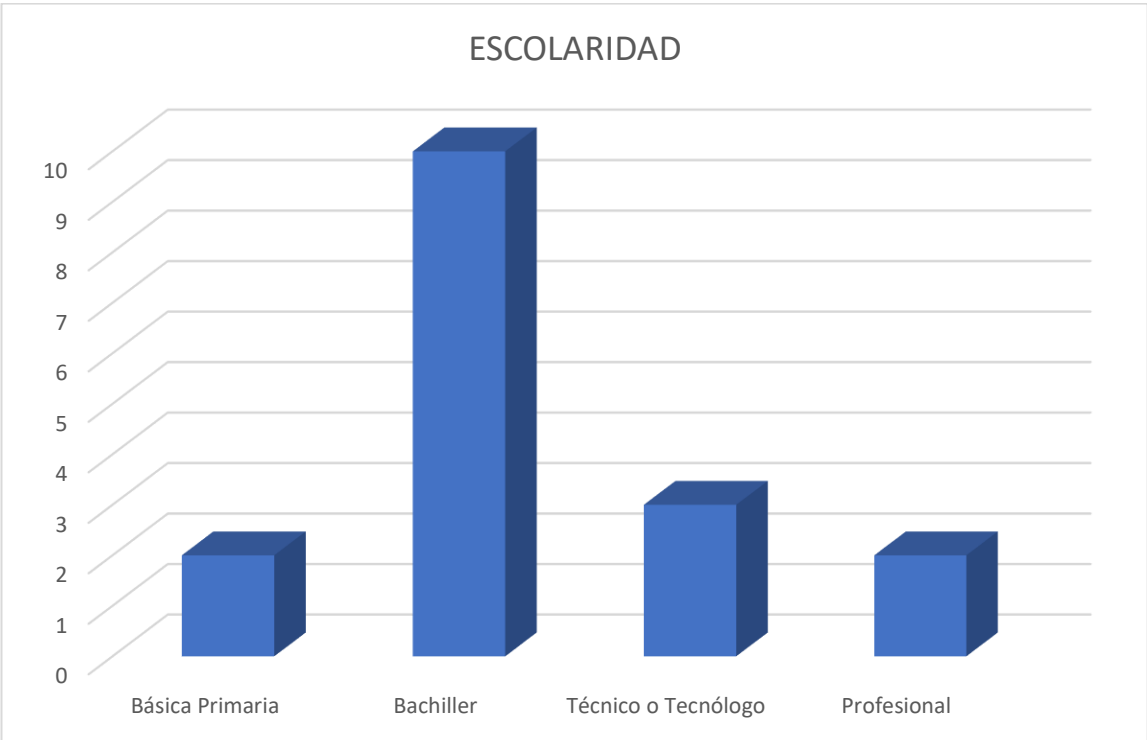
-Grado de escolaridad

Tabla 3. Total, trabajadores por grado de escolaridad

Grado de Escolaridad	Número
Básica Primaria	2
Bachiller	10
Técnico o Tecnólogo	3
Profesional	2

Fuente: Gerencia

Gráfico 3. Grado de escolaridad



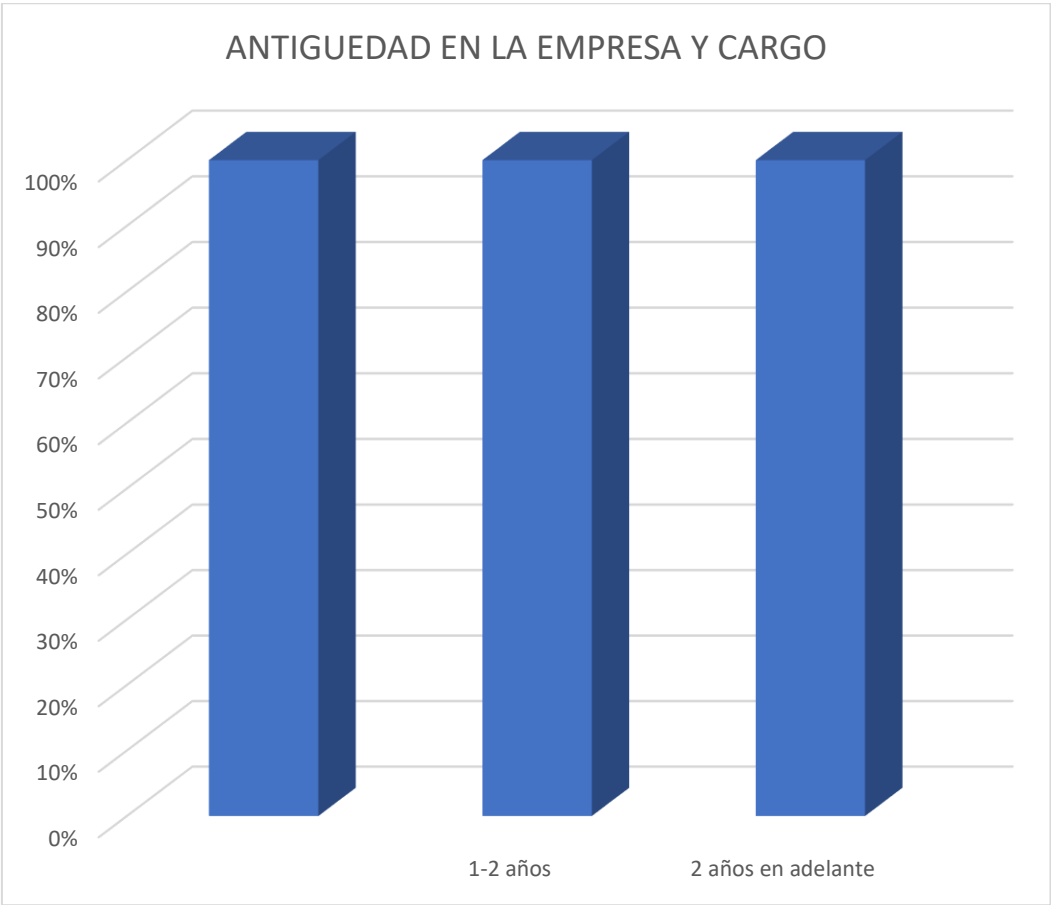
- Antigüedad en la empresa

Tabla 4. Antigüedad en la empresa

	Menos de un año	1-2 años	2 años en adelante
Número de trabajadores	2	8	7

Fuente: Gerencia

Gráfico 4. Antigüedad en la empresa



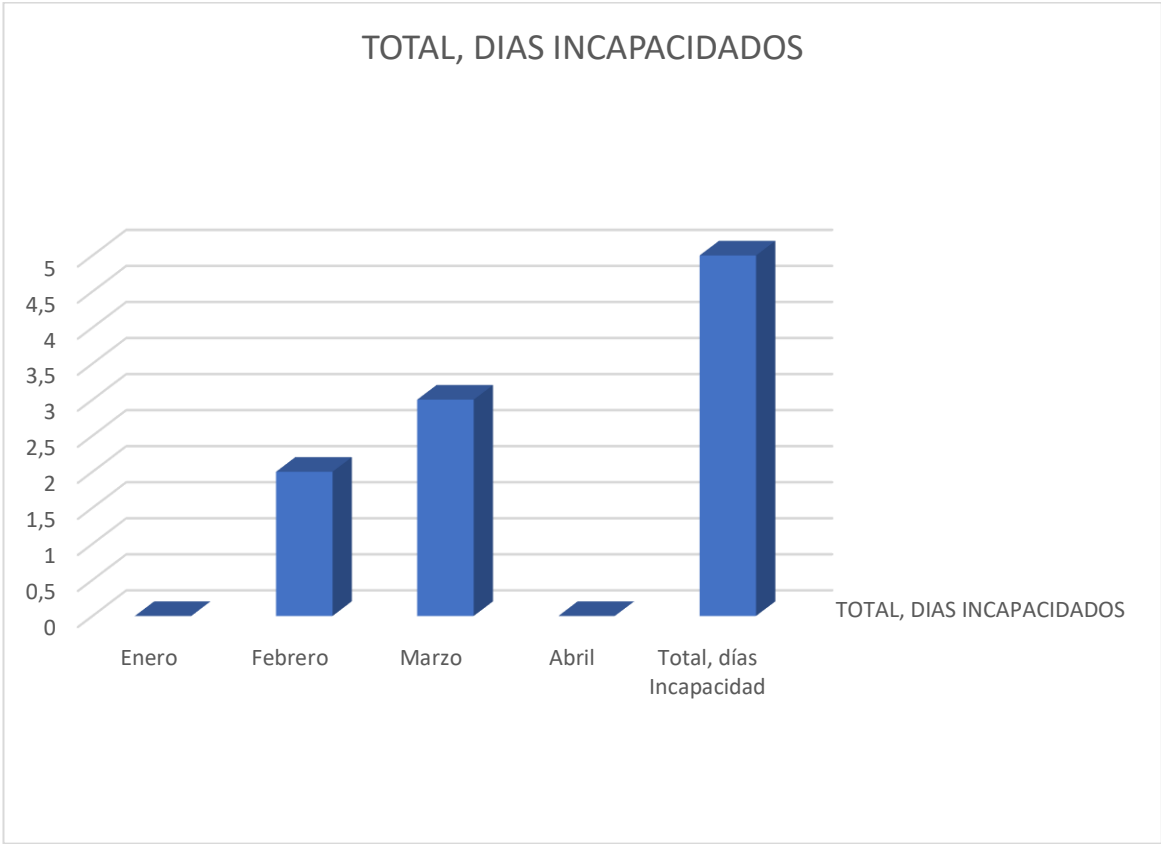
- Ausentismo

Tabla 5. Ausentismo por mes en el año 2.021

MES	TOTAL, DIAS INCAPACIDADOS
Enero	0
Febrero	2
Marzo	3
Abril	0
Total, días Incapacidad	5

Fuente: Gerencia

Gráfico 5. Índice Ausentismo por mes

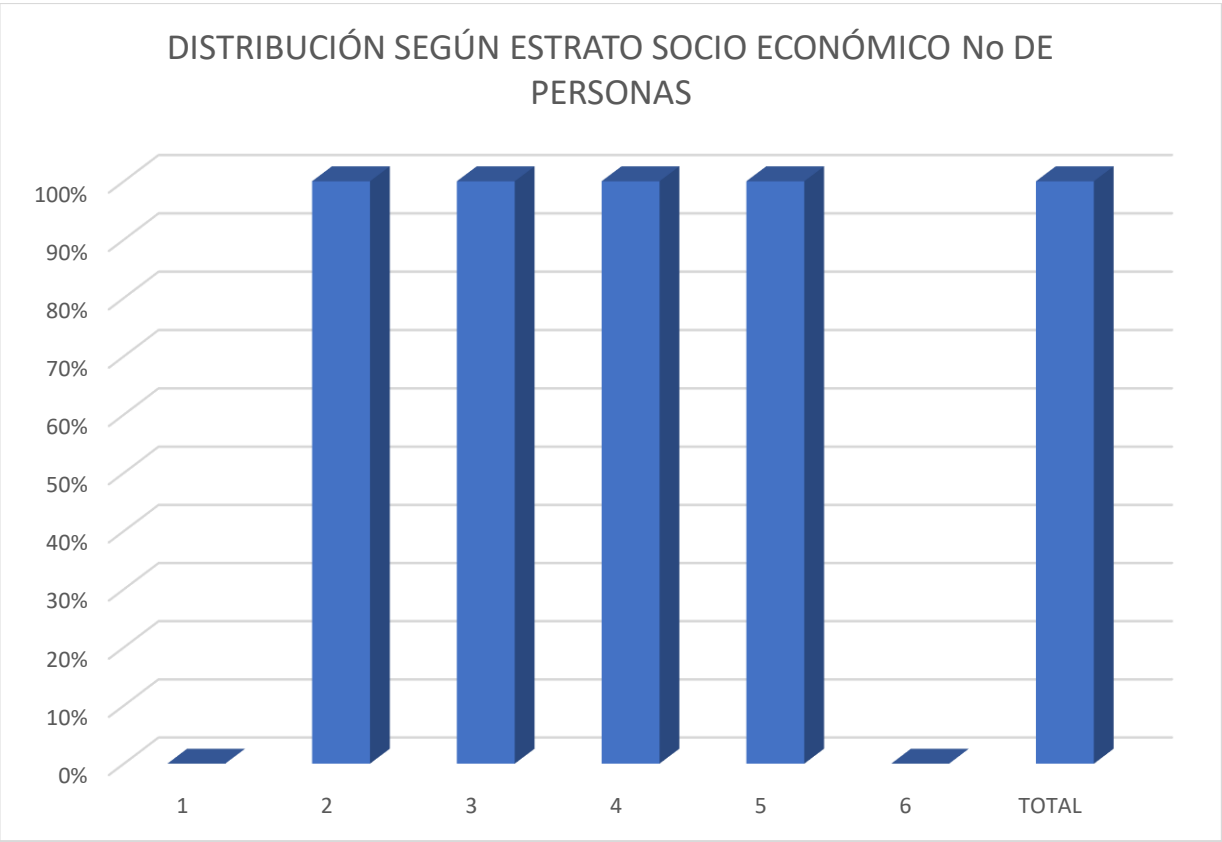


- Distribución según estrato socio económico

Tabla 6. Distribución según estrato socio económico

DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESTRATO SOCIO ECONÓMICO	
ESTRATO	No DE PERSONAS
1	0
2	1
3	9
4	4
5	3
6	0
TOTAL	17

Gráfico 6. Distribución según estrato socio económico



-Distribución según tipo de contratación

Tabla 7. Distribución según tipo de contratación

DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATACIÓN	
TIPO DE CONTRATO	No DE PERSONAS
A TÉRMINO FIJO	10
INDEFINIDO	7
POR OBRA O LABOR	0
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	0
HONORARIOS/SERVICIOS PROFESIONALES	0
APRENDIZ	0
TOTAL	17

Gráfico 7. Distribución según tipo de contratación

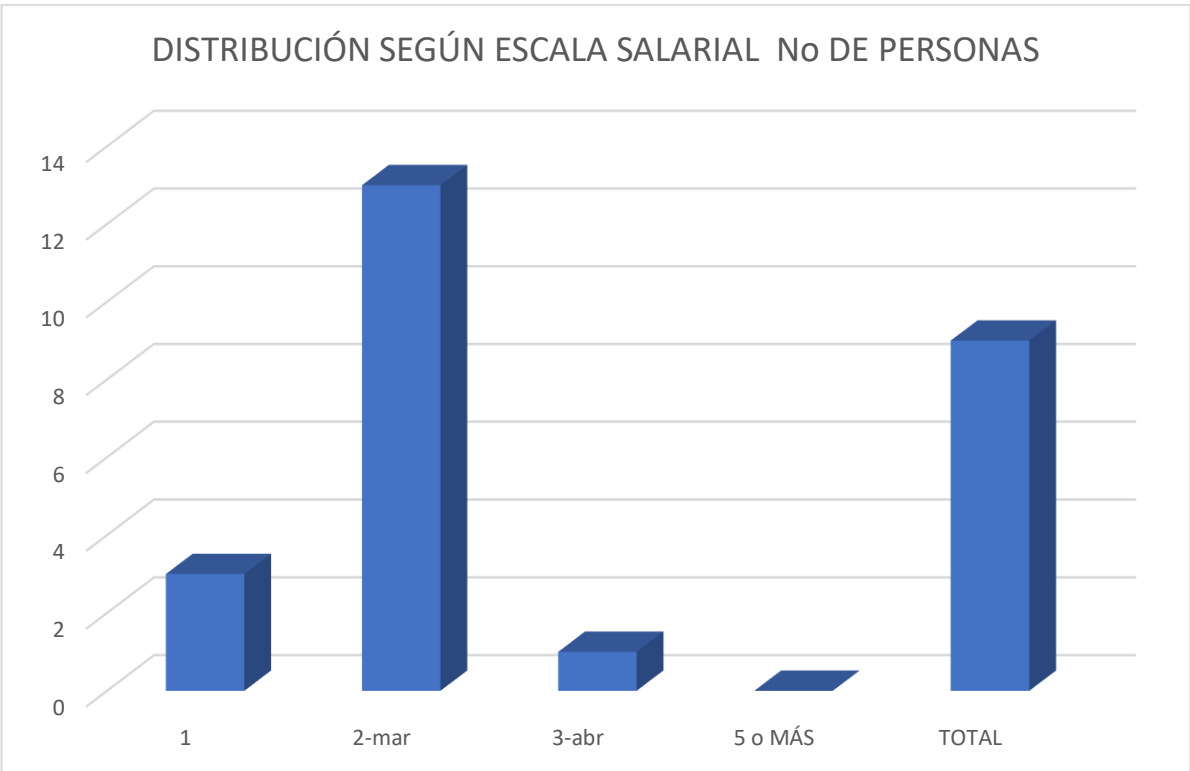


-Distribución según escala salarial

Tabla 8. Distribución según escala salarial

DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESCALA SALARIAL	
INGRESOS (SMMLV)	No DE PERSONAS
1	3
2-3	13
3-4	1
5 o MÁS	0
TOTAL	9

Gráfico 8. Distribución según escala salarial



**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-GSST)**

MANUAL

TRANSPORTE EL CHONOANITO

PROPÓSITO

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Parágrafo 1°. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Parágrafo 2°. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

1. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, una vez aprobado por la Gerencia o el representante legal, será coordinado por el Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y su ejecución se realizará con el apoyo de los miembros del Copasst o Vigía.

-OBJETIVOS

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo laboral mediante la revisión periódica gerencial.
- Promover, preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, mediante el control de los riesgos que atenten contra su calidad de vida, el medio ambiente y el patrimonio de la empresa.
- Disminuir las condiciones peligrosas y actos inseguros mediante la implementación de un control efectivo para los riesgos significativos presentes en la actividad laboral.
- Prevenir todo daño para la salud evitando enfermedades profesionales y comunes que puedan interrumpir el libre desempeño de las labores.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo apliquen a la organización.
- Promover programas para incorporar la participación de la población trabajadora en el cuidado individual y colectivo.

- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral. Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Promover el mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de proveedores y contratistas para fomentar el cumplimiento de las exigencias legales.

2. ROLES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

-OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Con el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) reglamentado por el **Decreto 1443 de 2014** se pretende garantizar la aplicación de las medidas de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo, dándole una gran responsabilidad a los empleadores pues al ser un sistema de gestión, está basado en el ciclo **PHVA** (planear, hacer, verificar y actuar), que busca siempre una mejora continua en todos los procesos.

También se le asigna al empleador la responsabilidad en la conservación de los documentos que soportan el SG-SST que puede ser en medio electrónico siempre y cuando se garantice que sean legibles, de fácil identificación y accesibles, al igual deben estar protegidos de todo daño o deterioro. Debe conservar por 20 años a partir de la fecha de desvinculación del trabajador, los siguientes documentos:

- Los resultados de perfiles epidemiológicos.

- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro.
- Resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo.
- Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Registro del suministro de elementos de protección personal.

Por otra parte los empleadores también deben definir los indicadores de gestión tanto cualitativos como cuantitativos según sea el caso, que le permitan evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, estos deben estar alineados con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. Por normatividad están obligados a realizar el seguimiento permanente a los indicadores.

Con este nuevo sistema de gestión los departamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas deben ser más activos y basar su labor en resultados ya no se puede quedar todo en papel como simples datos estadísticos, sino que se deben promover acciones de impacto.

-RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Aunque los empleadores tienen la responsabilidad de implementar el nuevo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y deben cumplir una serie de requisitos que garanticen el control eficaz de los riesgos al igual que las condiciones y el medio ambiente laboral adecuado, también los trabajadores están sujetos a cumplir unas obligaciones como lo establece el Decreto 1443 de 2014 en su Artículo 10.

Artículo 10. Responsabilidades de los trabajadores: Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.

La participación de los trabajadores en el SG-SST es un elemento importante, porque al trabajar mancomunadamente con el empleador pueden detectar riesgos laborales, identificar mejor los problemas y sus causas, así como encontrar soluciones eficaces.

Las empresas deben promover una cultura de seguridad, en donde la participación del trabajador sea prioritaria, de esta manera ellos pueden intervenir en la protección de su propia salud.

Si se les brinda la oportunidad de trabajar activamente en la conformación de sistemas de trabajos seguros, podrán identificar con prontitud los riesgos reales a los cuales están expuestos a diario porque conocen muy bien las particularidades de su trabajo y pueden hacer sugerencias concretas para su mejoramiento, lo que permitirá facilitar medidas encaminadas a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales de forma oportuna.

-RECURSOS

La gerencia de la empresa asume la máxima responsabilidad por la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los ordenados por la Ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

-Recursos Humanos

La persona responsable del cumplimiento y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo será quien designe la gerencia con el apoyo del Comité o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo influenciando igualmente a los empleados de la empresa en general como ayuda primordial para el desarrollo del SG-SST.

El Copasst o Vigía entre sus responsabilidades está:

- Coordinar las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Realizar visitas de inspección
- Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
- Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad
- Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias. Apoyar la elaboración de

procedimientos para el trabajo seguro en alturas, espacios confinados, energías peligrosas y trabajo en caliente, entre otras.

-Recursos Económicos

El representante legal de la empresa proporcionara los recursos económicos necesarios para el desarrollo de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. MATRIZ LEGAL

Identificación de requisitos legales.

Procedimiento para la identificación, actualización y evaluación del cumplimiento de las obligaciones legales y otros requisitos en seguridad, salud y trabajo que apliquen para los procesos de la empresa y de otra índole como los realizados en las empresas clientes, en los sitios de ejecución de los proyectos, al inicio y durante el desarrollo de estos.

Ver anexo 1

2. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de

Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Ver Anexo 2

3. POLÍTICA DE NO ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS

Con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos los empleados comprometidos con la imagen y calidad de nuestra empresa; apoyándose en la Resolución 2400 / 79 Cap. III Art. 3 inciso f, Decreto ley 1295 / 94 Cap. 10 Art. 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación; y considerando que consumo de alcohol o drogas y el tabaquismo afectan la salud y la organización, la empresa dentro de sus actividades de promoción y prevención, establece la siguiente política de no consumo de alcohol, drogas, tabaco y demás sustancias psicoactivas.

Ver Anexo 3

4.COMITÉ DE CONVIVENCIA

Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y de los empleados, con el fin de prevenir el acoso laboral, contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo de la empresa

Según el Artículo 1° de la Resolución 652 del 30 de Abril del 2012, reglamentado por el Ministerio de Trabajo Colombiano, se establece como objeto definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste

a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

Posteriormente, con la Resolución 1356 del 18 de Julio del 2012, se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012, estableciendo en su Artículo 1° la conformación del Comité de convivencia Laboral, el cual estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad y reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral se conforma “como medida preventiva de acoso laboral” según lo establecido en la resolución 652 de 2012 y con las funciones establecidas en la Ley 1010 de 2006.

Ver anexo 4 Modelo de acta de conformación comité de convivencia

La empresa en su interés por garantizar un buen clima laboral establece la siguiente Política de Convivencia Laboral:

Ver Anexo 5 Política convivencia laboral

5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Ver Anexo 6-Organigrama Gral.

5.1 RECURSOS HUMANOS

5.2 PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO ÁREA ADMINISTRATIVA

CARGO	# DE PERSONAS
Gestión humana	1
Asesores comerciales	2
Gestión financiera	1
TOTAL, ÁREA ADMINISTRATIVA	4
ÁREA OPERATIVA	
CARGO	# DE PERSONAS
Conductores	13
TOTAL, ÁREA OPERATIVA	13

6. ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Las actividades para el fomento de vida saludable en el entorno laboral consisten en impulsar, mediante un plan de acción coordinado y con el esfuerzo común de trabajadores y la dirección, una serie de medidas, servicios y recomendaciones que mejoren la salud global de las personas en el puesto de trabajo y, por extensión, acaben convirtiendo la organización en una organización saludable, donde los riesgos para la salud hayan sido minimizados. La ley 1562 del 2012 refiere en su “Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención. Las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo serán las siguientes:

“Implementar un programa para el fomento de estilo de vida saludable.”

Las actividades para el Programa de Estilo de Vida Saludables serán las siguientes:



ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Promoción y prevención sobre alcoholismo, drogadicción, tabaquismo y Transmisión de enfermedades sexuales

| Fomento del buen clima laboral: | organización de actividades, actos o competencias deportivas, que fomenten además el trabajo en equipo y la competencia saludable

| Buenos hábitos alimenticios

Manipulación de alimentos

Programas de integración Empresa – Trabajador- Familia - Empresa

| Coordinación con Cajas de Compensación

--

Hábitos saludables

Promoción y prevención sobre enfermedades generales, hipertensión, vacunación, entre otras, con apoyo de la Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales.

7. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

La metodología utilizada para establecer el Diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud consiste en un proceso de:

- Recolección de la información

Se recurre a Visitas, inspecciones y entrevistas individuales y/o grupales con cada uno de los colaboradores y directivos, las cuales se realizan en las diferentes jornadas laborales con el fin de determinar:

- Condiciones laborales en general
- Condiciones de salud
- Condiciones Ambientales
- Procesamiento de la información

El manejo de la información recolectada se procesa mediante una base de datos diseñada para tal fin.

8. METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS Y/O PELIGROS

Ver Anexo 7

8. EVALUACION INICIAL

Ver Anexo 8

9. HALLAZGOS

10. HALLAZGOS EN CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

Ver Anexo 9

11. MATRIZ DE PELIGROS

Ver Anexo 10

12. ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

13. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST, O VIGÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ver Anexo 11 COPASST para empresa con MAS DE 10 trabajadores

Anexo 11A - Acta de Convocatoria

Anexo 11B - Acta de Apertura De Elecciones del COPASST

Anexo 11C - Acta de Constitución del COPASST

Anexo 11D - Actas de las votaciones para el COPASST

Anexo 11E - Registro de Votantes del COPASST

Anexo 11F - Formato de Votos COPASST

14. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

[Ver Anexo 12](#)

15. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.

Documentos y Procedimiento que permite registrar, identificar y hacer seguimiento a las causas que generaron los accidentes, incidentes y enfermedades laborales, y el establecimiento de acciones para prevenir su incidencia y mejorar las condiciones de trabajo y salud.

[Ver anexo 13Investigacion AT](#)

[Ver anexo 14 Investigación eventos salud](#)

16. POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

[Ver Anexo 15](#)

17. ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION - VIGILANCIA EN SALUD

[Ver Anexo 16](#)

18. MANEJO DE DOCUMENTACION Y ESTADÍSTICA

[Ver Anexo 17](#)

19. ADQUISICIONES, SUMINISTRO Y PROVEEDORES

[Ver Anexo 18](#)

20. SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL – EPI

[Ver Anexo 19](#)

21. PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO

[Ver Anexo 20](#)

[Anexo 21 - Ficha de Evaluación e Inspección](#)

[Anexo 22 - Programa de orden Aseo y Limpieza](#)

22. AUDITORÍAS INTERNAS

[Ver Anexo 23](#)

23. PROGRAMA DE FORMACION CONTINUADA

[Ver Anexo 24](#)

[Anexo 25-formacion continuada](#)

[Anexo 26- Formación Inicial del Trabajador](#)

24. PLAN DE MEJORAMIENTO

Acciones correctivas y preventivas. Documento y Procedimiento que permite registrar, identificar y hacer seguimiento a las causas que generaron las no conformidades y desviaciones del SG-SST, y a su vez establecer acciones para la prevención y mejora del SG-SST.

[Ver Anexo 27](#)

25. PLANES DE EMERGENCIA

[Ver Anexo 28](#)

26. PLAN DE TRABAJO ANUAL

Documentos donde se definen las actividades y los recursos suministrados por la dirección para alcanzar cada uno de los objetivos SST propuestos, la aplicación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ver Anexo 29

27. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

Documento que permite revisar la gestión que se ha realizado dentro de la organización, para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; ésta, debe incluir, los resultados de las auditorías internas y las evaluaciones en lo referente al cumplimiento de los requisitos legales exigidos, de acuerdo con la naturaleza de la organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

Ver Anexo 30

28. PROPUESTA DE UN MODELO DE COSTEO PARA EL ACCIDENTE LABORAL

Ver Anexo 31

Anexo 32-Modelo profesigramas

Anexo 33-Plan de capacitación

Anexo 34-Std mínimos

7. BIBLIOGRAFÍA

- CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. Riesgos básicos de la salud Ocupacional generadores de accidentes.
- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS.NTC-1700. Instituto colombiano de normas técnicas ICONTEC. 2008
- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Trabajos escritos: presentación y referencias bibliográficas. Instituto colombiano de normas técnicas ICONTEC. 2008
- LEGIS. Compendio de normas legales sobre salud ocupacional, 2000 Bogotá Colombia.
- OSSA PARRA, Marcela. Cartilla de citas: pautas para citar textos y hacer listas de referencias. Universidad de los Andes. Decanatura de Estudiantes y Bienestar Universitario. 2006.
- RESTREPO HINCAPIÉ, Martha Lucia. Clasificación general de Riesgos. Centro de Publicaciones Universidad del Quindío. 1994.
- La empresa TEXTIMODA. Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Ingeniería Industrial. 2013.